

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA
INDONEESIA (PERSERO) TBK CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Depri Egota

Dosen Pembimbing:

Drs. Endang Sutrisna, M.Si

(Email : depri22andreas@gmail.com; +6282170423406)

Program Studi : Administrasi Bisnis Universitas Riau

ABSTRACT

Career development is very important for a company, career development is also very helpful employees in analyzing their willingness and interest to achieve individual career employees in accordance with the needs and development of the company. purpose of this study was to determine and analyze the factors that influence the career development of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru

The method used in this research is descriptive and analytical techniques used are qualitative analysis. The sampling technique used was simple random sampling with a population of 56 people and the amount of sample is 50 respondents. Data were obtained through interviews and questionnaires that measured using a Likert scale.

The results of this study indicate that the factors that influence the career development of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru indicate the criteria agreed or appropriate.

keywords : Analysis, factors Career Development, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing

manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumberdaya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut.

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya.

Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir karyawan.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru merupakan salah satu pebankan cabang utama milik pemerintah (BUMN) yang ada di kota pekanbaru. Menyikapi situasi saat ini, tentunya menarik untuk diketahui strategi apa yang diterapkan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. Terutama pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Kerangka Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. **Hasibuan (2001)**

Menurut **Gouzali Saaydam (2000)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Kebijakan Perusahaan
Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Latar Belakang Pendidikan
Merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang.
3. Pelatihan
Merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan karyawan.
4. Pengalan Kerja
Merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi diberbagai pengembangan.
5. Kesetiaan pada Organisasi
Merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada perusahaan untuk mengurangi turn over karyawan.
6. Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia
Merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk cabang Pekanbaru yang beralamat di jalan: Jl. Jendral Sudirman No. 119, Pekanbaru.

Penentuan Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus

Slovin (Husein Umar, 2003) dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir 5%. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random dari populasi (**Sugiyono, 2009**) Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan, menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

- a. Wawancara (*Interview*)
- b. Angket (*Kuesioner*)

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (**Sugiyono : 2008**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada

tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan. Untuk mengetahui lebih jelas

tanggapan responden tentang kebijakan perusahaan mengenai pengembangan karir yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Kebijakan Perusahaan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Perusahaan memberikan kesempatan karir kepada karyawan	8 (16%)	38 (76%)	4 (8%)	- -	- -	204
2	Adanya pengembangan karir yang dilakukan untuk semua karyawan	6 (12%)	33 (66%)	5 (10%)	6 (12%)	- -	189
Jumlah skor jawaban = 393							
Kriteria penilaian Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kebijakan perusahaan tentang indikator Perusahaan memberikan kesempatan karir kepada karyawan sebanyak 38 responden (76%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (18%) menyatakan sangat setuju yang artinya sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju dengan kebijakan perusahaan selama ini mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. Kemudian sebanyak 4 responden (8%) menyatakan ragu-ragu ini menjadi evaluasi bagi pihak perusahaan dimana

masih ada sebagian karyawan yang menyatakan ragu-ragu terhadap kebijakan perusahaan selama ini mengenai pengembangan karir.

Sedangkan untuk tanggapan responden mengenai indikator Adanya pengembangan karir yang dilakukan untuk semua karyawan sebanyak 33 responden (66%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12%) menyatakan sangat setuju yang artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kebijakan perusahaan mengenai indikator Adanya pengembangan karir yang dilakukan untuk semua karyawan yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru selama ini. Sementara itu, sebanyak 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 6 responden (12%) menyatakan tidak setuju dengan ini perusahaan perlu meninjau ulang mengenai kebijakan yang dilakukan. Evaluasi mengenai kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dirasa perlu diperbaiki kembali mengingat masih ada karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting yang melatar belakangi dalam pelaksanaan pengembangan karir. Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang memiliki pendidikan rendah. Dengan adanya pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang. Berikut ini ditampilkan tabel tanggapan responden berdasarkan indikator latar belakang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Latar Belakang Pendidikan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pengembangan karir dilakukan sesuai latar belakang pendidikan	4 (8%)	46 (92%)	- -	- -	- -	204
2	Karyawan dikembangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki	8 (16%)	42 (84%)	- -	- -	- -	208
Jumlah Skor Jawaban = 412							
Kriteria Penilaian Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan tentang indikator pengembangan karir dilakukan sesuai latar belakang pendidikan sebanyak 46 responden (92%) memilih setuju dan sebanyak 4 responden (8%) memilih sangat setuju yang artinya sebagian banyak karyawan pada PT. Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Sedangkan untuk tanggapan responden mengenai indikator karyawan dikembangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki berada dalam kategori setuju, dimana sebanyak 42 responden (84%) memilih setuju dan sebanyak 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju ini

berarti bahwa sebagian besar karyawan sudah setuju dengan sistem pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan.

Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada para karyawan, juga sering mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas

dan tanggung jawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Kesadaran para pengusaha akan arti pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan, mendorong peranan pelatihan semakin penting didalam kegiatan perusahaan. Dibawah ini ditampilkan tanggapan responden berdasarkan indikator pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan	7 (14%)	40 (80%)	3 (6%)	- -	- -	204
2	Dengan pelatihan karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan yang lebih baik	7 (14%)	43 (86%)	- -	- -	- -	207
Jumlah Skor Jawaban = 411							
Kriteria Penilaian Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menunjukan bahwa tanggapan responden mengenai indikator-indikator pelatihan, adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, sebanyak 40 responden (80%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14%) menyatakan sangat setuju, ini menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Negara Indonesia

(Pesero) Tbk Cabang Pekanbaru untuk program pengembangan karir selama ini sudah sesuai dengan keinginan karyawan yang bekerja didalamnya. Sementara itu, sebanyak 3 responden (6%) menyatakan ragu-ragu dengan pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru, dengan demikian perlu adanya

perbaikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan, seminar-seminar yang dilakukan untuk menunjang pengembangan karir yang dilakukan.

Sedangkan untuk indikator dengan pelatihan karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, sebanyak 43 responden (86%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14%) menyatakan sangat setuju, dari tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator dengan pelatihan yang dilakukan karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan yang lebih baik sudah sesuai dengan respon karyawan yang menjawab setuju terhadap indikator tersebut.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancer, gerakanya berirama, lebih cepat tanggap dalam menghadapi kesulitan yang dihadapinya dan bekerja dengan tenang. Berdasarkan uraian tersebut dibawah ini ditampilkan tabel tanggapan responden mengenai indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Pengalaman Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pengembangan dilakukan untuk menambah pengalaman kerja	6 (12%)	44 (88%)	- -	- -	- -	206
2	Peningkatan karir dilakuan sesuai pengalaman kerja	5 (10%)	42 (84%)	3 (6%)	- -	- -	202
Jumlah Skor Jawaban = 408							
Kriteria Penilaian Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa tanggapan responden mengenai pengalaman kerja dengan indikator pengembangan dilakukan untuk menambah pengalaman kerja, sebanyak 44

responden (88%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12%), artinya responden setuju dengan pengalaman yang dijadikan acuan untuk pengembangan karir karyawan dan pengembangan karir yang

dilakukan selama ini sesuai dengan pengalaman karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai indikator peningkatan karir dilakukan sesuai pengalaman kerja, sebanyak 42 responden (84%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (10%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 3 responden (6%) menyatakan ragu-ragu, yang artinya hampir keseluruhan karyawan menyatakan setuju dengan pengembangan karir yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru dengan berpedoman terhadap pengalaman kerja.

Kesetiaan pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi

tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. Harus diakui bahwa mengenai kesetiaan organisasional ini dapat menempatkan seseorang pada situasi yang dilematik. Di satu pihak ia harus membuktikan kesetiaannya kepada organisasi agar tersedia kesempatan baginya untuk meniti karir secara mantap. Akan tetapi di lain pihak sukar bagi seseorang untuk menolak tawaran dari organisasi lain apalagi kalau diyakininya bahwa tawaran tersebut membuka kesempatan yang lebih luas baginya untuk berkarya secara lebih produktif dan dengan demikian lebih mapan memuaskan berbagai kebutuhannya. Situasi dilematik demikian lebih terasa lagi apalagi seseorang menekuni profesi yang prestasi kerjanya mudah diketahui oleh organisasi lain. Pada tabel dibawah dapat dilihat tanggapan responden berdasarkan kesetiaan pada organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 3.9
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Kesetiaan pada Organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Mempertahankan disiplin kerja dan semangat kerja	5 (10%)	45 (90%)	- -	- -	- -	205
2	Terus bekarya dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama	13 (26%)	36 (72%)	1 (2%)	- -	- -	211
Jumlah Skor Jawaban = 416							
Kriteria Penilaian Sangat Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa dimensi kesetiaan pada organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, karena dari data tanggapan responden menyatakan setuju. Dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator mempertahankan semangat kerja dan disiplin kerja sebanyak 45 responden (90%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (10%) menyatakan sangat setuju, dari persentase tersebut menunjukan semangat kerja dan disiplin kerja yang terjalin selama ini pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sangat tinggi dan sudah dapat dikategorikan baik

Sedangkan, untuk indikator terus berkarya dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama responden sebanyak 36 orang (72%) menyatakan setuju dan 13 responden (26%) menyatakan sangat setuju serta 1 responden menyatakan ragu-ragu. Dari persentase tanggapan responden tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki keinginan yang sangat tinggi pula untuk bertahan dan bekerja untuk waktu yang lama dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang dimensi kestian pada organisasi yang terjadi selama ini pada PT. Bank Negara Indonesia

(Persero) Tbk Cabang Pekanbaru mendapat skor 416, dengan skor tersebut maka termasuk kedalam kategori setuju dan memenuhi tujuan dari pengembangan karir yang diharapkan oleh karyawan selama ini.

Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diciptkan hubungan yang baik antara atasan kepada bawahanya atau karyawannya dan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Didalam dunia kerja ada yang disebut *team work* (tim kerja) sehingga para karyawan harus bekerja sama untuk menghasilkan produk atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya terselesaikan dengan target yang diberikan. Untuk mendapatkan kerja sama yang baik perlu adanya keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila hubungan yang terjalin antara atasan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaanya dengan baik pula. Untuk membuktikan hasil penelitian mengenai keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia maka dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator-indikator Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Adanya penghargaan yang diberikan dari perusahaan	5 (10%)	35 (70%)	5 (10%)	5 (10%)	- -	190
2	Komunikasi yang berjalan baik antara atasan dan karyawan serta karyawan dengan karyawan lainnya	6 (12%)	38 (76%)	6 (12%)	- -	- -	200
Jumlah Skor Jawaban = 390							
Kriteria Penilaian Setuju							

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Berdasarkan tabel diatas mengenai dimensi keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia tentang indikator adanya penghargaan yang diberikan dari perusahaan sebanyak 35 responden (70%) menyatakan setuju dan 5 responden (10%) menyatakan sangat setuju, serta sebanyak 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 5 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Dari tanggapan responden tersebut sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan indikator adanya penghargaan yang diberikan dari perusahaan, namun masih ada pula sebagian karyawan yang menyatakan ragu-ragu bahkan tidak setuju dengan indikator tersebut. Ini menjadi tanda Tanya bagaimana sistem pemberian penghargaan yang diberikan oleh pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru, sehingga masih ada karyawan yang tidak setuju. Mungkin masih ada karyawan bagian-bagian tertentu yang

perlu mendapat perhatian terutama mengenai penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Selanjutnya, mengenai indikator komunikasi yang berjalan baik antara atasan dan karyawan serta karyawan dengan karyawan lainnya, sebanyak 38 responden (76%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 6 responden (12%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini berarti sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan indikator tersebut, meskipun masih ada juga sebagian karyawan yang menyatakan ragu-ragu dengan indikator tersebut.

Rekapitulasi Aanalisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi pengembangan karir pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

Dari tanggapan responden mengenai fakto-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

karyawan, maka dapat disimpulkan mengenai rekapitulasi Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11

Rekapitulasi Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru

No	Penerapan Etika	Jumlah Skor	Kategori
1	Kebijakan Perusahaan	393	Setuju
2	Latar Belakang Pendidikan	412	Setuju
3	Pelatihan	411	Setuju
4	Pengalaman Kerja	408	Setuju
5	Kesetiaan pada Organisasi	416	Setuju
6	Keluwesannya Bergaul dan Hubungan Antar Manusia	390	Setuju
Total Skor = 2430			
Kriteria Penilaian = Setuju			

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2014*

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru secara keseluruhan karyawan dominan menyatakan setuju, dari ke enam faktor diatas kesetiaan pada organisasi merupakan faktor yang mendapat skor paling tinggi yaitu sebanyak 416. Artinya karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru memiliki loyalitas yang tinggi dalam mempertahankan semangat kerja dan disiplin kerja selama ini, karyawan ingin menunjukan semangat kerja yang tinggi agar mendapat pengembangan karir yang diinginkan. Selain itu karyawan juga memiliki keinginan bekerja untuk waktu yang cukup lama terhadap perusahaan, dengan harapan

karir yang lebih baik lagi dimasa mendatang.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru, maka dalam bab ini akan dikemukakan beberapa hasil kesimpulan yang diringkas dari hasil pembahasan, kemudian dilanjutkan dengan memberikan saran-saran yang nantinya bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru yang meliputi faktor-faktor diantaranya, kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi serta keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia, menyatakan bahwa faktor-faktor pengembangan karir karyawan tersebut berada pada kategori setuju. Ini berarti untuk penerapan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berdasarkan faktor-faktor tersebut karyawan menyatakan setuju. Meskipun masih ada karyawan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan dimensi kebijakan perusahaan dan dimensi keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia, artinya perlu adanya perbaikan dari kedua faktor tersebut.
2. Mendapatkan pengembangan karir adalah harapan bagi setiap karyawan, karena dengan pengembangan dapat memacu semangat karyawan untuk lebih

giat dalam bekerja. Pengembangan tidak akan berjalan tanpa adanya kebijakan langsung yang dilakukan oleh perusahaan, dalam hal ini adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru itu sendiri. Namun dengan adanya kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya ada kemauan atau keinginan dari karyawan itu sendiri. Cara mewujudkannya yaitu dengan mengikuti aturan-aturan yang menjadi kebijakan perusahaan, kebijakan itu dapat berupa faktor-faktor yang dijadikan acuan dalam pengembangan karir. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir faktor kesetiaan pada organisasi mendapat skor paling tinggi, dengan demikian karyawan yang memiliki semangat dan disiplin kerja untuk berkarya dalam jangka waktu yang lama akan lebih dominan mendapatkan pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didapat, selanjutnya penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam melakukan pengembangan karir PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru perlu lebih jeli lagi dalam menyikapi keinginan karyawan, seperti

kebijakan-kebijakan yang dilakukan dalam pengembangan karir karena dari tanggapan responden masih ada sebagian karyawan yang menyatakan ragu-ragu atau tidak setuju. Begitu pula halnya pada keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia atau komunikasi dan hubungan yang terjalin selama ini masih perlu adanya evaluasi, karena pada dimensi tersebut masih ada juga karyawan yang menyatakan ragu-ragu atau tidak setuju.

2. Perbaikan terhadap kebijakan-kebijakan yang dilakukan tidaklah akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, karena dengan karyawan yang merasa mendapatkan haknya seperti pengembangan karir akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kebijakan-kebijakan yang dilakukan perusahaan akan terpacu semangatnya dalam bekerja dan lebih loyal lagi terhadap perusahaan. Dengan demikian tidak ada yang akan dirugikan dengan mempertimbangkan perbaikan-perbaikan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management, Edisi Kesembilan Jilid II* (2005), Terjemahan Eli Tanya dan Budi Supriyanto. Jakarta : Indeks Gramedia.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personal Management (Manajemen Personalia), Edisi Ketujuh Jilid II*, Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab*. Jakarta : Djambatan.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- M, Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Malayu, Hasibuan. SP. 2001. *Manajemen SDM*. Jakarta: Penerbit Grafika.
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Erlangga.
- Nitisemito, A.S. 2002. ***Manajemen Personalia, Edisi Revisi***. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2010. ***Dasar-dasar Statistik***. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. ***Statistik Untuk Penelitian***. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. ***Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)***. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis***. Bandung : Alfabeta.
- T, Hani. Handoko. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Penerbit BPFE.